

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 28-07-2015

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Rosa Millán M.

DIRECTOR/A HOSPITAL DR. ANTONIO TIRADO LANAS DE OVALLE SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

1. REQUISITOS LEGALES

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años, en el sector público o privado.

Para los Directores de Hospital que tengan la calidad de Establecimiento de Autogestión en Red, se requerirá, además, competencia en el ámbito de la gestión en salud.

Fuente: Art. 2 del DFL. Nº 13 del 18 de julio de 2008 del Ministerio de Salud.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, en particular del ámbito de salud, e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, alineándose con las directrices entregadas por el Ministerio de Salud y la reforma de la salud.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización de manera de alcanzar los estándares sanitarios que permitan entregar un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios.

Habilidad para administrar los procesos clínico asistenciales, administrativos y de manejo de información que permitan gestionar en oportunidad la obtención y mantención de la acreditación del Hospital, resguardando además, la condición de Hospital Autogestionado en Red y la puesta en marcha de un nuevo establecimiento.

Además, se valorará poseer experiencia en cargos de dirección o jefatura de al menos 3 años.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

Habilidad para generar interacción y apoyo de las organizaciones comunitarias de la región de Coquimbo, así como con la red asistencial del servicio de salud, resolviendo de manera oportuna y continua la atención de Salud.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, que aseguren la continuidad del servicio con estándares acordes al modelo de gestión establecido para el Hospital.

Habilidad para resolver de manera efectiva y oportuna las situaciones organizacionales que se generan en un proceso de cambio, con motivo del nuevo Hospital.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Habilidad para motivar, comprometer y alinear a los funcionarios del Hospital, con las prioridades y políticas del establecimiento, conformando equipos para enfrentar los nuevos desafíos de la gestión en red, en el marco del proceso de construcción de este establecimiento Hospitalario.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de dirección y gestión, en organizaciones públicas y/o privadas en el rubro de salud, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Servicio de Salud Coquimbo
Dependencia	Director/a de Servicio Salud de Coquimbo
Ministerio	Ministerio de Salud
Lugar de Desempeño	Coquimbo

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/a Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle le corresponde dirigir y gestionar las áreas técnico, asistencial y administrativa del establecimiento, en conformidad a las disposiciones de la red asistencial y de acuerdo a las políticas públicas del sector salud; para la entrega de un servicio de salud integral, oportuno y de calidad para sus beneficiarios, que permita orientar el quehacer de la organización hacia la consecución de los objetivos sanitarios, las metas expresadas en la reforma del sector, los lineamientos propios al interior de la red, de acuerdo con el marco legal y normativas vigentes.

**FUNCIONES
ESTRATÉGICAS**

Al asumir el cargo de Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el establecimiento hacia el cumplimiento de los objetivos sanitarios, plan de salud y modelo de atención, contenidos en la Reforma de Salud en los ámbitos de su competencia, en coherencia con la planificación estratégica del Servicio de Salud y las prioridades regionales.
2. Contribuir al proceso de articulación de la Red Asistencial de Salud de la Región de Coquimbo y a la planificación de ésta, de acuerdo con los objetivos sanitarios definidos para su establecimiento.
3. Desarrollar un proceso asistencial integral e integrado, con altos niveles de eficiencia, calidad y centrado en el usuario.
4. Cumplir con las metas del establecimiento y los definidos por la Red Asistencial, en particular las de producción, garantizando la adecuada administración de los recursos humanos, financieros, de infraestructura y equipamiento.
5. Gestionar las relaciones de complementariedad del establecimiento con la comunidad y la Red Asistencial, para lograr establecer instancias de colaboración e integración con el entorno.
6. Implementar estrategias tendientes a fortalecer el desarrollo de los funcionarios, en concordancia con la planificación estratégica del Servicio de Salud Coquimbo y del propio Hospital.
7. Articular el trabajo de la participación comunitaria y de los gremios en beneficio de los usuarios con el fin de promover y mejorar la satisfacción usuaria.
8. Liderar el proceso de acreditación institucional contenido en la Reforma de Salud, con énfasis en los aspectos de calidad y seguridad del paciente.

DESAFIOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO
<p>1. Definir e implementar estrategias para el cumplimiento de compromisos y metas fijadas por el Ministerio de Salud y el fortalecimiento de la gestión en red.</p>	<p>1.1 Incrementar los niveles de satisfacción y participación usuaria del establecimiento, cumpliendo adecuadamente la gestión de la demanda.</p> <p>1.2 Gestionar las listas de espera de consultas de especialidad e intervenciones quirúrgicas que le corresponda, articulando la red asistencial.</p> <p>1.3 Cumplir los compromisos de gestión del establecimiento con la Dirección del Servicio, en concordancia con las orientaciones ministeriales.</p> <p>1.4 Desarrollar e implementar un modelo de gestión estratégica que permita obtener y mantener la acreditación de calidad.</p>
<p>2. Generar un modelo de gestión que permita un desempeño global, eficiente y efectivo del establecimiento, en las circunstancias actuales y en las nuevas instalaciones del Hospital.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de gestión clínica-asistencial mediante la mejora de procesos que faciliten el trabajo de los equipos, fortaleciendo la oportunidad y calidad de la atención de sus usuarios.</p> <p>2.2 Implementar medidas y planes que permitan contribuir al equilibrio financiero, potenciando el uso adecuado de los recursos.</p> <p>2.3 Implementar iniciativas de tecnologías de información que contribuyan al desarrollo de la red.</p>
<p>3 Gestionar estrategias que permitan contar y mantener el personal que se requiere para satisfacer la demanda de atención que se genera en la población usuaria.</p>	<p>3.1 Desarrollar e implementar un plan trienal de buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas.</p> <p>3.2 Definir prioridades de capacitación que contribuyan al cierre de brechas de competencias.</p> <p>3.3 Gestionar estrategias que contribuyan a fortalecer la función asistencial-docente.</p>

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El Ministerio de Salud centra sus esfuerzos en potenciar la red asistencial en todos sus niveles, focalizándose en desarrollar una mejor gestión y efectividad en la atención, con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive de la red asistencial del país, a partir de :

- El desarrollo de estrategias que fortalecen principalmente la atención primaria como programas que buscan promover conductas saludables, la prevención de enfermedades crónicas y programas odontológicos, entre otros.
- La disminución del déficit de especialidades médicas, resaltando políticas para aumentar el ingreso de más médicos al sistema de atención primaria y de especialistas a la red, desarrollando estrategias para su retención.
- El aumento y/o mejora de la infraestructura institucional de la red, potenciando el plan de inversión pública, que permite el uso de recursos en recintos hospitalarios y de atención primaria, tanto en construcción como en mejoras, así como también equipos y equipamientos médicos.

Debido a lo anterior, se desarrollara un "Plan de Inversión Pública en Salud", para lo cual se aumentarán los recursos inyectando un monto de 4.000 millones de dólares con el fin de elevar la capacidad diagnóstica y resolutive.

El Servicio de Salud Coquimbo es uno de los 29 Servicios de Salud del país, de carácter autónomo que tiene la responsabilidad de velar por la salud de los 759.591 habitantes de la región, alcanzando los 580.195 beneficiarios, con un 11,4% de adultos mayores, proporción que ha ido rápidamente en aumento producto de los índices de inmigración experimentados en la zona.

Desde la primera vez que las autoridades señalaron la necesidad de establecer un Hospital de Caridad, en 1848, a su apertura, tanto destacados profesionales, dentro de los que se cuenta a Don Antonio Tirado Lanas, como la Sociedad de Señoras de Ovalle, realizaron un arduo trabajo que condujo a la construcción e implementación del establecimiento.

La inauguración del edificio del Hospital de Ovalle, se llevó a cabo el 19 de octubre de 1970; en ese entonces ocupaba el cargo de Director del Hospital de Ovalle el Dr. Fernando Rivera Marfán.

El Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas es parte de la Red Asistencial del Servicio de Salud Coquimbo. Es un establecimiento de alta complejidad que atiende a la población de la comuna de Ovalle, Consultorios Generales Urbanos, Consultorios Generales Rurales y Postas de Salud.

El Hospital tiene carácter de hospital provincial, centro de derivación de los establecimientos de la provincia, que brinda atención abierta de especialidades de nivel secundario, atención cerrada y atención de urgencia.

Los principales servicios que ofrece el Hospital son en atención abierta, el policlínico de especialidades, donde se atiende la demanda referida de la atención primaria, como también la atención psiquiátrica de adulto e infantil, y neurología adulto e infantil. En atención cerrada, la atención de embarazo,

parto y puerperio, cirugía general de adulto, niños, ginecológica y general traumatológica, cirugía endoscópica de vía biliar, cirugía endoscópica ginecológica básica, atención neonatal básica, pediatría general básica, cirugía general urológica y endoscópica. Cabe destacar el Hospital Día de la Unidad de Salud Mental, para pacientes psiquiátricos. Además se cuenta con una unidad de cuidados especiales dependiente del Servicio de Medicina.

El Hospital de Ovalle cuenta con las 4 especialidades básicas: Medicina, Cirugía, Pediatría, Ginecología y Obstetricia y más las sub-especialidades de: Urología, Psiquiatría, Cirugía Infantil, Neurología, Traumatología, Oftalmología, Otorrinolaringología y Anatomía Patológica. En el ámbito infantil: Broncopulmonar, Nefrología, Hematología y Dermatología; en el ámbito quirúrgico, Patología Cervical, Patología mamaria, Endoscopia y Oncología. Cuenta, además, con todas las especialidades en la Unidad Dental: Cirugía Maxilo-facial, Radiología Dental, Ortodoncia, Endodoncia, Odontopediatría e Implantología.

La visión para el/la Directora/a del Hospital de Ovalle considera la mantención y desarrollo de mecanismos que garanticen el trabajo en red, especialmente con todos los establecimientos de la provincia del Limarí, de los cuales está definido como centro de derivación provincial.

La continuidad de la atención también es fundamental como visión estratégica considerando que a su vez su red de derivación son los hospitales de La Serena y Coquimbo.

El Hospital cuenta con equipos de alta tecnología para la atención eficiente de sus beneficiarios, entre otros equipos de última generación para Anestesia, Imagenología: Ecotomógrafo doppler, Equipo de rayos, Mamógrafo, Laboratorio, Histeroscopia, Citoscopio Endoscopia, Broncoscopio, Laparoscopia, etc.

Uno de los principales desafíos del hospital es la construcción de un nuevo hospital, hoy en fase de adjudicar las obras de construcción, actualmente en Contraloría, proyecta su funcionamiento hacia los años 2017-2018 por lo que le corresponderá participar en la fase de puesta en marcha y la implementación de nuevas prestaciones en el establecimiento como lo es la diálisis, psiquiatría de corta estadía y camas críticas de adulto y pediátricas.

El nuevo Hospital lo hará crecer en número de camas y de resolutivez en algunas de sus prestaciones, de acuerdo a la definición del gestor de red. Otro gran desafío, más inmediato, para el hospital es obtener la acreditación del establecimiento, que en un primer intento el año 2013, no se logró. Actualmente los directivos presentaron los documentos a la Superintendencia para someterse nuevamente al proceso de acreditación, considerando que se han mantenido las acciones para cumplir con los requisitos exigidos.

Finalmente cabe señalar que los siguientes cargos del Servicio de Salud de Coquimbo corresponden al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Servicio de Salud.
- Subdirector/a Administrativo del Servicio de Salud.

- Subdirector/a Médico Servicio de Salud.
- Jefe/a Departamento Auditoría Servicio Salud.
- Director/a Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Director/a Hospital Antonio Tirado Lanas de Ovalle.
- Director/a Hospital San Pablo de Coquimbo.
- Director/a de Hospital de Illapel Dr. Humberto Elorza Cortés
- Subdirector/a Médico Hospital San Juan de Dios de La Serena
- Subdirector/a Médico Hospital San Pablo de Coquimbo

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

SERVICIOS PRESTADOS POR EL ESTABLECIMIENTO			
ACTIVIDAD	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014
*CONSULTAS DE URGENCIA HOSPITAL (MÉDICO)	97.460	93.406	85.382
CONSULTAS DE ESPECIALIDAD	55.694	57.470	56.509
PARTOS	2.525	2.503	2.605
**EXAMENES DE LABORATORIO	482.499	526.983	565.022
INDICADORES DE HOSPITALIZACIÓN			
Nº DE CAMAS	192	198	191
EGRESOS	9.524	9.141	9.761
INDICE OCUPACIONAL	70,8	75,0	75,9
PROMEDIO DÍAS ESTADA	4,9	4,9	5,18
TOTAL INTERV. QUIRURGICAS HOSPITAL	9.248	8.208	9.082

Fuente: Subdepto. Estadística y Gestión de la Información, Servicio de Salud Coquimbo.

*Las consultas de urgencia disminuyen por el funcionamiento de SAPU.

** El incremento de la demanda de exámenes de laboratorio esta dado porque cada vez se hace más necesario el apoyo diagnostico en las prestaciones que se realizan.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a del Hospital de Ovalle está conformado por:

- **Subdirector/a Médico:** le corresponde asesorar y colaborar con el/ la Director/a en la formulación y cumplimiento de los programas y acciones de salud y en la supervisión y control de todas las actividades de orden asistencial que deba realizar el establecimiento y de los Centros de Responsabilidad asociados a su cargo.
- **Subdirector/a Administrativo/a:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión administrativa del establecimiento en materias y Centros de Responsabilidad de su dependencia.
- **Subdirector/a de Gestión del Paciente:** quien tiene la responsabilidad de asesorar y colaborar con el/la Director/a en la gestión de los cuidados de Enfermería, con un modelo unificado, tendiente a otorgar una atención de enfermería de calidad al usuario demandante, asegurar la prestación de Servicios humanizados, mediante la eficiente utilización de recursos, respondiendo a los estándares profesionales y a los objetivos planteados en la reforma actual de salud.
- **Subdirector/a de Recursos Humanos:** le corresponde asesorar y colaborar con el/ la Director/a en la gestión del ciclo de vida laboral de los funcionarios del establecimiento, como también en materias de recursos humanos.
- **Subdirector/a de Operaciones:** La Subdirección de Operaciones agrupa a diferentes Unidades del Hospital, donde la característica primordial es la producción de servicios de tipo intermedio y transversal a toda la institución que facilitan el diagnóstico, pronóstico, seguimiento y tratamiento del estado de salud de nuestros pacientes. Con la premisa de ser confiables, bioseguros y oportunos.

Además dentro del equipo dependen directamente del Director las áreas de informática, Unidad de Registro y control GRD, Planificación y control de gestión, Unidad de Gestión del Usuario y Sistema de información, Unidad de Calidad y Seguridad del Paciente, Auditoría, Relaciones Públicas, quienes tienen la responsabilidad de asesorar al Director en los temas pertinentes a cada área.

Dentro del contexto macro del Servicio de Salud, el/la directora/a del Hospital se relaciona directamente con el/la Director/a y Subdirectores/as tanto Médico como Administrativo/a del Servicio de Salud de Coquimbo, tanto en las tareas de coordinación de la gestión del Hospital como en el apoyo constante respecto a la Red Asistencial del Servicio.

CLIENTES INTERNOS

El/a Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanas de Ovalle se relaciona con toda la dotación del establecimiento a través de su equipo de trabajo directo.

Con el Equipo Directivo para coordinar acciones para cumplir con el Programa de presupuesto y producción hospitalaria.

Debe relacionarse con la Dirección del Servicio de Salud Coquimbo, en sus áreas de gestión médica, financiera, presupuestaria, y de recursos humanos en orden a coordinar, implementar y evaluar las condiciones del trabajo asistencial, la gestión financiera, las inversiones y la administración del recurso humano.

Por otra parte, debe relacionarse y participar en los diferentes comités de trabajo existentes al interior de establecimiento y que requieran su participación o asesoramiento en orden a las temáticas que dichos comités abordan.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son:

- La Población usuaria como su principal cliente, detectando las necesidades asistenciales de la población y proponiendo medidas de impacto en la resolución de sus problemas detectados.
- Directivos de la red asistencial: Jefes de Departamento de Salud Municipal, Directores de los Establecimientos Hospitalarios y Directores de Consultorios de Atención Primaria de la región para la coordinación de actividades propias de la Red Asistencial.
- Organizaciones comunitarias, donde el/la Director/a del Hospital Dr. Antonio Tirado Lanos de Ovalle participa de los Consejos Consultivos o de Desarrollo Local, además de diálogos ciudadanos, colaboración con los voluntariados y trabajo intersectorial.
- Organizaciones comunitarias y voluntariado activo, cuyo foco es brindar servicio directo a pacientes correspondientes al Servicio de Salud Coquimbo y su Red Asistencial en Atención Primaria.
- Autoridades regionales, provinciales y comunales.
- Fondo Nacional de Salud: el Hospital se relaciona en todas las materias relativas al financiamiento de las prestaciones sanitarias valoradas y Garantías Explícitas en Salud (GES)
- Contraloría General de la República: en los procesos de fiscalizaciones periódicas y extraordinarias.

DIMENSIONES DEL CARGO

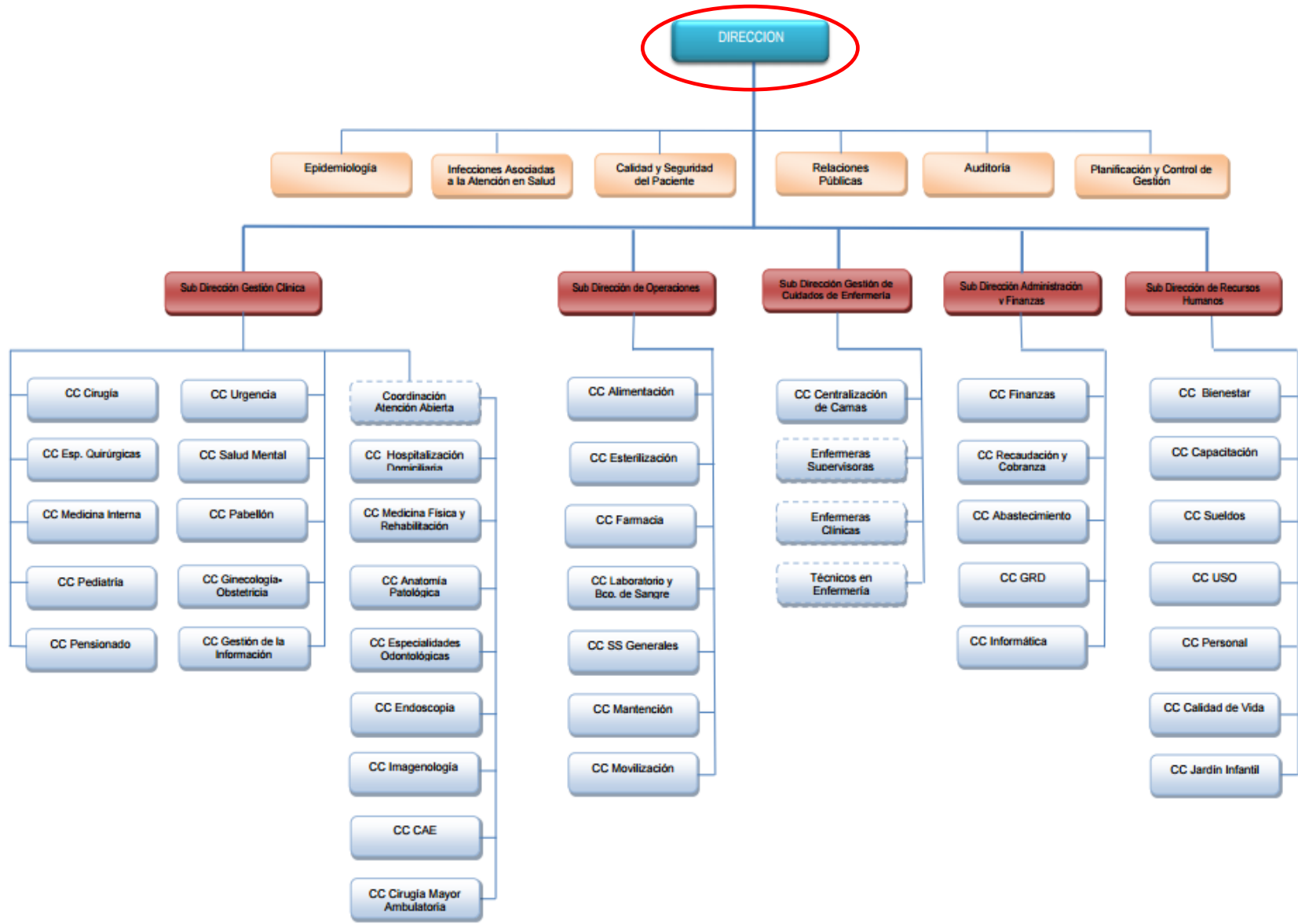
*Nº Personas que dependen del cargo	645
*Dotación total del Hospital	645
*Personal honorarios	129
**Presupuesto Hospital de Ovalle (Ley Inicial año 2015)	\$14.405.013.000
***Presupuesto del Servicio (Ley Inicial 2015)	\$ 137.770.535.000

Fuente: *Hospital de Ovalle;

**Subdepto. Gestión de RRHH, S. S. Coquimbo.

*** Subdepto. Gestión Financiera, S. S. Coquimbo.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios de Salud, regidos por la Ley N° 18.834 y DL. 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de estímulo y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.178.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 75%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.191.100.-	\$1.643.325.-	\$3.834.425.-	\$3.192.315.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.755.855.-	\$2.066.891.-	\$4.822.746.-	\$3.953.322.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.446.000.-
No Funcionarios**	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.180.312.-	\$1.635.234.-	\$3.815.546.-	\$3.177.779.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.178.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo hasta por un máximo de 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional de responsabilidad superior y sustitutiva, respecto de los otros meses.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio de Salud. Dichas personas, después de cumplir 1 año calendario completo de servicio, recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre Asignaciones de Estímulo a la Función Directiva que pueden alcanzar un máximo de 11% mensual sobre una base de cálculo que contempla el sueldo base y las asignaciones profesional, de responsabilidad superior y sustitutiva, en conformidad a un proceso de evaluación de metas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado. Sin embargo, tratándose de los cargos de Director(a) y de Subdirector(a) Médico de Hospital o de Servicio de Salud seleccionados por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director de Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Artículo 4° de la Ley N° 20.261).
- El directivo nombrado por el Sistema de Alta Dirección Pública tendrá el plazo máximo de tres meses contados desde la fecha de su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio aludido será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- La renovación o no del nombramiento por un nuevo periodo es una decisión discrecional que compete únicamente a la autoridad. Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrán en consideración, entre otros aspectos, las evaluaciones disponibles del alto directivo público, especialmente, aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que éste sea renovado.
- Los Directores(as) de Hospital o Subdirectores Médicos, ya sea de Hospital o de Servicios de Salud que sean nombrados en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer periodo de nombramiento en un cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Artículo 14 de la ley N° 15.076, modificado por el artículo 8° de la Ley N° 20.261).